

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE  
GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA EMPRESA  
GESTIONANDO & EDUCANDO S.A.S.

JENNY PATRICIA LEÓN GUERRERO – CÓDIGO 52426412

CESAR AUGUSTO LUGO – CÓDIGO 80453252

SONIA HENAO LOPERA – CÓDIGO 42786890

MARIO HUMBERTO AGUILAR

Tutor

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE  
NEGOCIOS  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO  
Noviembre 28 de 2018

## Tabla de Contenido

<b>Introducción .....</b>	<b>5</b>
<b>Objetivos .....</b>	<b>6</b>
General .....	6
Específicos .....	6
<b>CAPITULO 1: EL PROBLEMA.....</b>	<b>7</b>
1.1. Planteamiento del Problema.....	7
Pregunta de Investigación .....	7
1.2. Antecedentes del Problema .....	7
1.3. Justificación de la investigación cualitativa .....	9
<b>CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>11</b>
2.1. Revisión de la Literatura .....	11
<b>CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA .....</b>	<b>14</b>
3.1. Implementación del SG-SST en la empresa.....	14
3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017 .....	15
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	16
<b>CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....</b>	<b>18</b>
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	18

<b>CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA .....</b>	<b>21</b>
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	21
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	24
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>25</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>26</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>27</b>

## **Lista de Anexos**

<b>Anexo A. Clases de Riesgos .....</b>	<b>29</b>
<b>Anexo B. Fases de adecuación y Transición .....</b>	<b>30</b>
<b>Anexo C. Marco Legal de estándares mínimos .....</b>	<b>31</b>
<b>Anexo D. Técnica utilizada para la investigación .....</b>	<b>32</b>
<b>Anexo E. Resultado de las entrevistas .....</b>	<b>35</b>

## **Introducción**

Teniendo en cuenta las diferentes leyes y decretos que reglamentan la implementación de un Sistema de Gestión – de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el año en el que nos encontramos, en donde las empresas a nivel nacional deben contar ya con la implementación de su Sistema, el cual permite la reacción y correcta ejecución de procesos en casos de accidentes laborales, así como la completa identificación de riesgos existentes dentro de la empresa.

En la actualidad las empresas a nivel nacional deben contar con la implementación de su Sistema de Gestión – SST, de acuerdo con la legislación vigente.

Este sistema busca proteger al empleado en temas de salud a nivel laboral y por el otro lado a la empresa de caer en procesos jurídicos innecesariamente, por medio de la identificación de riesgos dentro de sus instalaciones.

El grupo colaborativo realizó una evaluación sobre el sistema, encontrando que el mismo está implementado a un 93.5%. Se realizó entonces una investigación de gestión de las organizaciones a nivel de entrevista semiestructurada a las personas que tienen que ver con el sistema, encontrando las razones por las cuales no se ha terminado de implementar.

Se propone entonces un plan de mejora para el primer trimestre del año 2019, sensibilizando a directivos y de esta forma lograr que el requisito se cumpla con el 100%.

## **Objetivos**

### **General**

Analizar, evaluar y verificar la implementación y la transición al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en la empresa Gestionando & Educando, en el primer trimestre del 2019.

### **Específicos**

- Analizar la información obtenida respecto de la gestión del conocimiento, teniendo en cuenta la estructura organizacional y los requerimientos de la norma del SG-SST.
- Evaluar si el SG-SST, se está implementando correctamente, teniendo en cuenta la transición en cuanto a la modificación que hace la norma.
- Verificar de forma cualitativa, que aspectos intervienen en la no implementación total del Sistema.
- Implementar acciones de mejora en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Gestionando y Educando S.A.S., para obtener una calificación de 100% dentro de un tiempo límite.

## **CAPITULO 1: EL PROBLEMA**

### **1.1.Planteamiento del Problema**

La empresa Gestionando & Educando, empresa dedicada a la educación individualizada, ha estado alineada con la normatividad que reglamenta el Sistema de seguridad y Salud en el trabajo ha venido implementando paulatinamente el cambio correspondiente a la transición de dicho Sistema, aunque el sistema en G&E, de acuerdo con la evaluación realizada por el grupo colaborativo, con ayuda de la matriz de evaluación se ubica en una valoración “Aceptable”, obteniendo un porcentaje del 93,5%, es decir que es preciso realizar las mejoras necesarias a este porcentaje que le falta a la empresa para llegar a estar completamente implementado.

### **Pregunta de Investigación**

¿Qué aspectos no han permitido que la empresa Gestionando & Educando logre el lleno de los requisitos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos por la norma?

### **1.2.Antecedentes del Problema**

En el año 2012, la ley 1562 modifica el programa de salud ocupacional programa de salud ocupacional por el de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el Gobierno entonces le solicita a la empresas cambiar el nombre de esta disciplina y transformar el sistema. Es entonces cuando por medio del Decreto 1443 del 2014, se establecen los parámetros para la implementación de dicho sistema, al cual cada empresa Colombiana legalmente constituida le debe dar cumplimiento.

Gestionando & Educando ha venido entonces desde este momento transformando paulatinamente su sistema de gestión, de acuerdo con las fases establecidas por el Artículo 2.2.4.6.37. Transición, del Decreto 052 que son: Evaluación Inicial, Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, Ejecución del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, Seguimiento y plan de mejora e Inspección, vigilancia y control.

En este momento la empresa evaluada, cuenta con un nivel de implementación del 93,5%, de acuerdo con el resultado arrojado por la matriz de evaluación diligenciada, y evidenciamos los puntos con los que no cumple la empresa o en este momento le está haciendo falta implementar.

Es de resaltar que la gestión del conocimiento es indispensable, tratándose de un conjunto de procesos, de los cuales se hace cargo el área del talento humano, son diversas las responsabilidades en cuanto al cumplimiento, aquí es en donde intervienen los responsables de estos procesos, que solamente buscan el bienestar del personal, es por esto que el grupo colaborativo opta por aplicar una herramienta que permita conocer información que nos ayude a establecer razones para proponer mejoras.

Consultamos a los representantes del Sistema de gestión – SST, sobre la razón por la cual no se ha implementado completamente el sistema, cuando cuentan con un avance considerable. Tenemos entonces lo siguiente:

Respecto a la realización de mediciones ambientales (Numeral 4.1.4), las personas encargadas en el Departamento de Talento Humano del Sistema de Gestión, manifiesta que se realizan mediciones al agua con periodicidad anual por parte de un laboratorio especializado, el cual emite resultado sobre el cumplimiento de la misma, sin embargo al medio ambiente no porque no lo consideraron necesario, teniendo en cuenta que el objeto de la empresa no



promueve el trabajo con materiales que pongan en riesgo la salud de empleados, estudiantes o visitantes.

Pasando a lo relacionado con los indicadores estructura (Numeral 6.1.1), proceso y resultado, en donde es necesario establecer indicadores cuantitativos o cualitativos de acuerdo con la necesidad de la empresa, la misma ha establecido algunos indicadores, como por ejemplo: Ausentismo, accidentalidad o enfermedad general, sin embargo la empresa no tiene en cuenta la ficha técnica con la que debe contar en donde se deben establecer interpretación de indicadores, límite para el indicador, método de cálculo, periodicidad del reporte, entre otros que requiere la norma.

El indicador de auditoría una vez al año (Numeral 6.1.2.) no ha sido programado por la empresa debido a que no lo ha considerado o se ha dejado como actividad no prioritaria.

### **1.3. Justificación de la investigación cualitativa**

Las empresas colombianas para el 1ro de Junio del año 2007, deberían ya tener completamente implementados su Sistema de Gestión – SST, con el apoyo de las ARL quienes prestaron sus servicios de asistencia y acompañamiento técnico para llevar a cabo dicho sistema.

Para G&E como para muchas empresas, el proceso ha sido progresivo, en lo que llevan aproximadamente dos años complementándolo. Resaltan desde la dirección que al pertenecer la empresa al Riesgo I, en donde se ubican entre otros, los centros educativos y aunque su sistema está muy avanzado en la implementación, consideran que debe aplicar de forma más exigente para empresas clasificadas en Riesgo V, las cuales diariamente pueden presentar accidentes leves o graves de trabajo. (*Ver anexo A. Clases de Riesgo*)

No obstante, este año 2018 corresponde a la ejecución del sistema, de acuerdo con las fases estipuladas por la Resolución 1111 de 2017. (*Ver Anexo 2. Fases de adecuación y Transición*)

Dados los antecedentes del problema descrito, el grupo colaborativo iniciará un proceso de investigación dentro de la empresa Gestionando & Educando, en la búsqueda a la respuesta del porque no se han llevado a cabo estos procesos que aún la empresa tiene pendientes, como se ha visto afectada la empresa o los procesos por este déficit, así como la necesidad real de acuerdo con la opinión de sus empleados en cuanto a la pertinencia de medición del medio ambiente, de acuerdo con sus experiencias dentro de la empresa y sus alrededores, también indagaremos sobre cómo se ha visto afectado el entorno laboral por la falta de indicadores establecidos sobre el proceso de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, evidenciado de esta manera la importancia a nivel empresarial de complementar el sistema al cien por ciento.

Para llevar a cabo nuestra investigación, se llevará a cabo una entrevista semiestructurada, a cada una de las personas que tienen que ver directamente con el sistema, lo conocen y conocen sus obligaciones al respecto, la entrevista semiestructurada permite tener una conversación con el entrevistado, la cual nos da información relevante sobre lo que está pasando realmente dentro de la empresa para que no se complementen algunas actividades, como la que en este trabajo nos ocupa.

Finalizando dicha investigación, se pretende realizar un plan de mejora para la empresa por parte del grupo colaborativo, en donde se brinde una solución a los aspectos que se tienen pendientes a finales del presente año y teniendo en cuenta la normatividad en la materia.

## **CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Revisión de la Literatura**

En nuestro país se han venido estableciendo y creando normas, decretos y leyes que procuran la protección del trabajador o el empleado en su lugar de trabajo, vemos entonces como durante años se han impuesto diferentes ideales así:

En 1904, el general Rafael Uribe Uribe, fue el primero en plantear una plática orientada hacia la salud de los trabajadores. En el teatro Municipal de Bogotá decía: "Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que ya no tienen fuerzas para trabajar; veremos que es necesario dictar leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos del campo, creemos que es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparados", estos elementos conceptuales de Uribe Uribe, tienen indudable vigencia en nuestros días, teniendo en cuenta las condiciones de la sociedad.

(Martínez Jiménez & Silva Rodríguez, 2016)

En 1910 el mismo general Uribe pidió que se indemnizara a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo, hasta que finalmente en 1915 se expide la ley 57 la cual establece lineamiento sobre las reparaciones por accidentes de trabajo.

Años adelante se expide el Decreto 1443 de 2014, el cual dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y obliga a todos los empleadores del país a su ejecución. <sup>1</sup>El artículo 37 del mismo decreto habla sobre la

---

<sup>1</sup> Consejo Colombiano de Seguridad. Decreto 1443 de 2014. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. [https://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com\\_content&view=article&id=467:decreto1443&catid=274&Itemid=805](https://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=467:decreto1443&catid=274&Itemid=805)

transición, pues los empleadores deben sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.

Ya en el 2015 se expide el Decreto 1072, el cual da los lineamientos por medio del Reglamento del Sector trabajo, en donde en su capítulo 6 hace alusión a las directrices a seguir por parte de los empleadores en la ejecución de su sistema.

A su paso se hizo necesaria la modificación de la transición por medio del Decreto 171 de 2016, el cual prorrogó el plazo de implementación para las empresas hasta el 31 de Enero de 2017, sin embargo el 12 de Enero del mismo año se expide una nueva modificación por medio del Decreto 052, el cual a partir del 1ro de Junio de 2017 se inicia la ejecución de manera progresiva implementando cinco fases.

Por último se expide la Resolución 1111 de 2017 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. (*Ver Anexo 3. <sup>2</sup> Marco Legal de estándares mínimos*)

Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Uno de los objetivos de la aplicación del Decreto 1072 de 2015 expedido por el Estado Colombiano a través del Ministerio del Trabajo, es reducir las enfermedades, accidentes y muertes laborales, abarcando a todo tipo de empleadores públicos y privados, contratantes de personal bajo la modalidad de contrato civil, comercial, administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo.

En la actualidad los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se están desarrollando por fases, que terminan su implementación en enero del año 2020; fecha en

---

<sup>2</sup> Tomado de Compañía de Seguros Colmena ARL. (Colmena ARL, 2018)

la cual todos los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el respectivo año.

En el año 2020 y en los años sucesivos el Plan de Mejora debe dejarse listo y aprobado por la empresa en el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desde el mes de diciembre del año anterior. Lo anterior con el fin de empezar a ser ejecutado a partir del (1º) primero de enero del año siguiente. (MINTRABAJO, 2018)

## **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA**

### **3.1. Implementación del SG-SST en la empresa**

Es importante resaltar todas las temáticas que son necesarias en cuanto a querer conocer la gestión que adelanta determinada organización con respecto a poder dar a conocer por medio de diferentes procesos, toda una estructura organizacional, G&E está ubicada en una posición como empresa, en donde hace un gran aporte a la sociedad, implementa el SG-SST, de tal manera que cumple en gran porcentaje los requerimientos, esto demuestra su interés por la seguridad de sus funcionarios y sobre todo de conocimiento y acato de la norma.

Este sistema de SG-SST, está diseñado para todo tipo de organización, buscando se adopten las medidas necesarias para proporcionar seguridad a sus trabajadores, es evidente que se presentan diferentes situaciones de tipo legal, en donde las empresas están en la obligación de indemnizar a sus empleados por diversos accidentes laborales que en la mayoría de los casos son leves, pero si son producto de falta de conocimiento y sobre todo control en muchos aspectos, para este caso G&E, ha venido cumpliendo con la modificación de la norma haciendo referencia a su transición, de una modalidad que seguramente no estaba en total condición de proporcionar el conocimiento necesario para que las seguridad dentro de un entorno laboral fuera la más conveniente, es por ello que a partir de muchas de las novedades que se presentaron, se ha modificado en cierta forma la norma en cuanto a ser eficaces en el cuidado de todo lo que merecen en derecho los trabajadores de cualquier organización.

Este espacio de investigación como grupo colaborativo y especialmente tratando la gestión del conocimiento por parte de un área que está en la obligación de dar cumplimiento a sus procesos, ha permitido conocer aspectos, que se presentan en cualquier organización, ya sea por falta de control a los procesos o porque quizá no se esté implementando el SG-SST, en esta

oportunidad la metodología, está basada en la recolección de información, a partir de herramientas que han permitido establecer la causas por las cuales, no se ha cumplido con el 100%, del sistema.

### **3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017**

La empresa ha venido realizando su actividad de implementación de forma paulatina de acuerdo con las fases establecidas por el Decreto y de la mano de su ARL Colpatria, las personas encargadas manifiestan no haber tenido contratiempos en dicha implementación. Sin embargo aún no está implementada al 100%, debido a tres aspectos que aún tienen pendientes que son:

Correspondientes al Ciclo II. Hacer

- Ítem 4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas

Correspondientes al Ciclo III. Verificar

- Ítem 6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado
- Ítem 6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año

### 3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Gestionando & Educando						Número de trabajadores directos: 50				
NIT de la Entidad: 830.103.627-1						Número de trabajadores directos:				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 8 de Noviembre de 2018				
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
								JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, humanos, tecnológicos y de otro índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4
			1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
			1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
			1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
			1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5				
			1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
			1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
			1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (8%)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención P3P	2	15	2				15
			1.2.2. Capacitación, inducción y Reintroducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención P3P	2		2				
			1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (80 horas)	2		2				
			2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1		1				
			Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1		1				
			2.2.1. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
			2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
			2.4.1. Plan que identifique objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
			2.5.1. Archivo o relación documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
			2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1		1				
			2.7.1. Matriz legal	2		2				
			2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (10%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				9
			3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1				
			3.1.3. Información al menos de los perfiles de cargo	1		1				
			3.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1				
			3.1.5. Custodia de Historias Clínicas	1		1				
			3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1				
			3.1.7. Edifios de vida y entornos saludables (control de tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1				
			3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1				
			3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1				
			3.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		2				
			3.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2				
			3.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (8%)	3.3.1. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1				6
			3.3.2. Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.3. Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.4. Medición de la prevalencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.5. Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.6. Medición del ausentismo por Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y estimación de peligros	4		4				
			4.1.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
			4.1.3. Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional: consecuencias y otros)	3		3				
			4.1.4. Reevaluación de condiciones ambientales, químicas, físicas y biológicas	4			0			
			4.2.1. Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		2,5				
			4.2.2. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5				
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5	15	2,5				15	
		4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5					
		4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5					
		4.2.6. Entrega de Cuestionario de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5					
		5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5		5					
		5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5					
		6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25			0				
		6.1.2. Las empresas realizan auditoría por lo menos una vez al año	1,25			0				
		6.1.3. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25					
		6.1.4. Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25					
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	7.1.1. Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	5	2,5				2,5
			7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5				
			7.1.3. Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de Incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5				
			7.1.4. Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1. Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5				10
			7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5				
			7.1.3. Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de Incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5				
			7.1.4. Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5				
TOTALES					100					93,5



De acuerdo con el objetivo planteado, complementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa Gestionando & Educando para así lograr el lleno los requisitos de la norma, en un lapso de tres meses; se identificó la necesidad de entender las razones por las cuales el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo no se encuentra al 100%, por lo tanto se seleccionó la investigación cualitativa como metodología y respuesta al problema pues este método permite recoger información basada en la observación de los comportamientos naturales de los miembros del equipo de trabajo de G&E.

Este método genera un ambiente de confianza basado en respuestas abiertas, logrando así entender el comportamiento del recurso humano de G&E a través de la interpretación de la relación con el entorno, experiencias y contextos que determinan el comportamiento dentro del medio laboral.

De esta manera el grupo colaborativo analizará las respuestas obtenidas, así como lo percibido del entrevistado en el momento de la conversación, es de anotar que es importante tener en cuenta los movimientos, acentos y demás señales que nos expongan actitudes que permitan construir la respuesta real a la falencia que está presentando el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en G&E.

*(Ver Anexo 4. Técnica utilizada para la investigación)*

## **CAPÍTULO 4: RESULTADOS**

### **4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST**

Después de realizar la correspondiente evaluación con ayuda de la matriz de evaluación, podemos establecer que la empresa Gestionando & Educando cuenta con un gran porcentaje de avance, correspondiente al 93,5%, lo cual dentro de la valoración de la misma matriz, arroja un resultado “Aceptable” e invita a mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio de Trabajo e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas. Evidenciamos después de diligenciar dicha evaluación que la empresa tiene pendientes algunos puntos que se relacionan a continuación:

Correspondientes al Ciclo II. Hacer

- Ítem 4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas

Correspondientes al Ciclo III. Verificar

- Ítem 6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado
- Ítem 6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año

Así mismo de acuerdo con nuestro objetivo, que es el de conocer porque hasta el momento no se cuenta con la totalidad del sistema, se realizó la investigación descrita en numerales anteriores, obteniendo los siguientes resultados.

*(Ver Anexo 5. Resultado de las entrevistas)*

De acuerdo entonces con lo analizado a nivel cualitativo de las entrevistas realizadas dentro de nuestra investigación, es posible identificar las razones por las cuales la empresa G&E no ha logrado el lleno de sus requisitos en lo relacionado con el SGSST.

El análisis nos permite evidenciar diferentes puntos de vista dentro de la empresa, como son los de los directivos y los de sus empleados, pues existen diferencias que con seguridad no han salido a la luz, pero que fueron posibles de evidenciar dentro de nuestra labor investigativa, llegamos a concluir entonces lo siguiente:

Desde el punto de vista gerencial existe un nivel de interés muy bajo en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, está conforme con lo logrado hasta el momento, y no realiza revisiones juiciosas constantemente con el fin de lograr una mejora continua.

Los directamente implicados con el Sistema, en este caso la dirección de Talento Humano y su asistente, muestran interés por el sistema, sin embargo se evidencia mayor participación dentro de la implementación a la persona asistente de Talento Humano. Deducimos de nuestro trabajo que esta situación se da, debido a las siguientes causas: La dirección de Talento Humano es la misma dirección para la parte administrativa, lo cual se reduce a una sobrecarga de trabajo, en donde los directamente implicados no cuentan con tiempo suficiente para dedicarle tiempo a la terminación de la implementación de nuestro sistema en cuestión.

Por su parte existe poco interés en darle continuidad al mismo por parte de la asistente de Talento Humano, debido a que su trabajo no ha sido reconocido hasta el momento, acción que ella esperaba que sucediera por parte de su jefe inmediato y directivos, adicional a lo anterior ella cuenta con una carga laboral, que no le ha permitido continuar con la correcta implementación.

De esta manera se evidencia una problemática desde el punto de vista de conocimiento, de la gestión que debe adelantarse en procura de mejorar las condiciones en el entorno laboral.

Es así como, a partir de esta información se busca plantear un plan de mejora para lograr alcanzar el estándar que requiere la norma, pero también por mejorar las condiciones internas como externas de cada uno de sus trabajadores, en su estado de ánimo, su salud, y sobre todo la disponibilidad para el servicio, teniendo en cuenta que su objeto es de mejorar la cultura de ayudar a que los conocimientos sean la opción más importante del ser humano, una imagen empresarial, incluyente y sostenible.

En este proceso de metodología, se ha optado por las entrevistas a personal encargado del área del talento humano y a algunos actores que ejercen control como lo son directivos de la empresa en Gestionando & Educando, con el fin de definir las estrategias necesarias para que se cumpliera a este proceso.

## **CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA**

### **5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa**

El plan de mejora se enfoca entonces en cada uno de los Ítems que no han sido desarrollados a satisfacción durante la implementación del sistema, así como durante su ejecución.

Se tiene planeado que durante un plazo de tres meses, la empresa inicie con las acciones necesarias para el lleno de los requisitos del problema, así:

- **Ítem 4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas**

Se programan fechas iniciando labores en el 2019, es decir 14 de Enero aproximadamente en conjunto con la ARL de la empresa, en este caso Colpatria, quien los asesorará sobre la realización dicha medición, considerando las condiciones de clases de química para los estudiantes.

Así mismo se identificarán e implementarán actividades correctivas para el material tóxico que se llegare a presentar dentro de las instalaciones de la empresa.

- **Ítem 6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado**

Para completar este requisito se planea: Definir indicadores de Gestión de acuerdo con la norma por parte de directivos y personal involucrado en el sistema aproximadamente la tercera semana del mes de Enero, analizar dichos resultados y de esta forma conocer el estado de los procesos del sistema de Gestión SGSST, de los cuales se evidenciará si es necesario iniciar con acciones de mejora que le aporten a la empresa.

○ **Ítem 6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año**

Se proyecta la realización de una revisión al SGSST por parte de la dirección de forma que comprenda la importancia de la aplicación de dicho sistema en la empresa, así mismo el aporte a la empresa en cuanto a la identificación previa de riesgos para el personal que labore o visite las instalaciones de la empresa y la importancia que representa contar con este sistema completamente implementado y en fase de ejecución.

Posteriormente se designará a una persona de la empresa ajena al sistema para que de acuerdo con la norma, realice auditoria anual al sistema, en compañía de los miembros del Copasst y del comité paritario.

Teniendo en cuenta la importancia este sistema, el plan de mejora inicia con actividades que netamente le proporcionarán ese **6,5** faltantes al sistema de gestión, y siguiendo los lineamientos de la última resolución expedida en la materia (Resolución 1111 de 2017), dicha implementación se daría por culminada en su totalidad durante el lapso del primer trimestre del año 2019.

Así las cosas y de acuerdo con la investigación realizada por el grupo colaborativo, en donde fue posible establecer que las causas de la no culminación del sistema, corresponde a diferentes aspectos como: Falta de interés por parte de la dirección en la implementación del sistema, lo cual nos conduce a deducir la falta de comprensión sobre la importancia de tener este sistema al 100% dentro de la empresa, la forma como una empresa se protege y protege a su empleado y de que las empresas cuenten con su sistema implementado, ya que pueden actuar de forma idónea en caso de que se presente algún incidente.

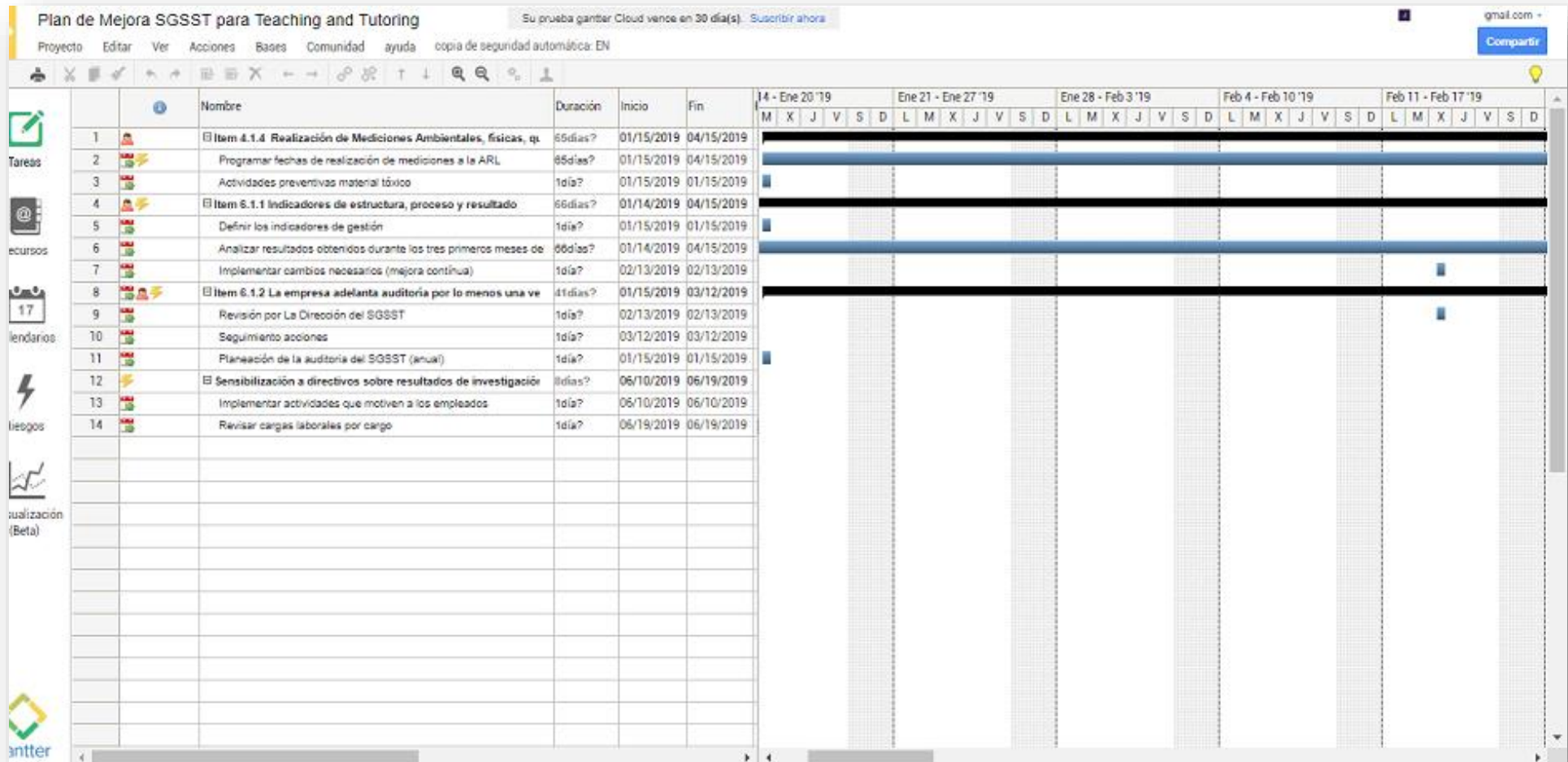
Sobre carga laboral es otra de las causas por las cuales se le ha venido dando prioridad a otras actividades mediáticas, dejando relegado el tema que nos ocupa hasta nueva orden, debido a la

satisfacción con que cuenta la empresa, sobre el porcentaje hasta el momento alcanzado, para este punto se sensibilizará a la empresa sobre la importancia de contar con el personal suficiente para la realización de labores, y que de esta forma no se deje de lado otras actividades paralelas que le aportan a la empresa y le permiten cumplir con sus obligaciones.

La última parte corresponde a la falta de reconocimiento por parte de los directivos hacia sus empleados, pues no están al tanto de los logros de los mismos, permitiendo de esta forma que los empleados laboren con falta de interés, desmotivación, entre otras molestias que dejan ver como se expresó más arriba, la falta de interés de los directivos en el cumplimiento de los numerales que rigen el SGSST.

Así las cosas se pretende igualmente sensibilizar a los directivos en este punto específico, en donde pueden conseguir el avance de la empresa de forma idónea si incentivan y reconocen los méritos de sus empleados, pues solos no podrían alcanzar sus metas.

## 5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos





## **Recomendaciones**

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos a través de nuestra investigación, el grupo considera que la falta de continuidad con el sistema de gestión – SST dentro de la empresa Gestionando & Educando, se debe a detalles que no se han tenido en cuenta por parte de los directivos, pero que trabajándolos de la manera correcta, pueden permitir la culminación no solamente del Sistema de gestión – SST, sino otras actividades que posiblemente la empresa ha venido pasando por alto.

El grupo colaborativo planteó entonces un plan de mejora que se debe llevar a cabo dentro del primer trimestre del año 2019, iniciando con la sensibilización a los directivos sobre lo que está pasando dentro de la empresa y posteriormente iniciar con las actividades que se tienen pendientes, como son: la programación de las mediciones ambientales con la asesoría de Colpatria, continuar con la definición de indicadores de gestión, los cuales deben ser analizados durante los tres primeros meses con el fin de realizar mejoras en caso de ser necesario. Así mismo es necesario que la empresa programe la auditoría anual al sistema, nombrando personal empleado, que no tenga que ver directamente con ninguna de las actividades que integran el sistema.

Consideramos que después de llevar a cabo estas actividades, la empresa llegará al cien por ciento de su sistema, mejorando de forma transversal la motivación en sus empleados.

## **Conclusiones**

Después de analizar la información obtenida en la matriz de evaluación, se evidencia que hace falta un pequeño porcentaje (6.5%) para cumplir con el 100% del sistema.

Se deduce de acuerdo con la información adquirida, que la empresa ha venido implementando de forma adecuada el Sistema de Gestión –SST.

Después de realizar la investigación cualitativa, se evidencian las razones por las cuales no se ha continuado con la implementación del sistema, las cuales tienen que ver con desinterés, carga laboral y falta de incentivos a los empleados que han estado al frente de la transición del sistema.

Se plantea un plan de mejora para ejecutar durante el primer trimestre del año 2019, el cual permitirá llevar a cabo la ejecución de las acciones faltantes dentro del Sistema de Gestión - SST

## Bibliografía

Aroca Márquez, J. B. (01 de 01 de 2017). *Interventoría de la Seguridad en la Construcción*.

Obtenido de Universidad Nacional de Colombia:

<http://bdigital.unal.edu.co/58667/1/8431365.2017.pdf>

Céspedes Socarras, G. M. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1-46.

Colmena ARL. (01 de 01 de 2018). *Abecé Resolución 1111 de 017*. Obtenido de

<https://www.colmenaseguros.com/imagenesColmenaARP/contenido/ABECE-Resolucion-1111-de-2017.pdf>

Consejo Colombiano de Seguridad. (01 de 01 de 2018). *Expedido Decreto 1443 de 2014:*

*Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo*. Obtenido de

[https://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com\\_content&view=article&id=467:decreto1443&catid=274&Itemid=805](https://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=467:decreto1443&catid=274&Itemid=805)

Martínez Jiménez, M. N., & Silva Rodríguez, M. (01 de 01 de 2016). *DISEÑO Y DESARROLLO*

*DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*

*ENFOCADO EN EL DECRETO 1072 EN LA EMPRESA LOS ANGELES OFS*. Obtenido

de Universidad Distrital:

<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2900/1/MariaNellysMartinezMariaSilva2016.pdf>

Ministerio del Trabajo. (31 de Julio de 2014). *Decreto 1443 de de 2014*. Obtenido de

[http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa)

Ministerio del Trabajo. (26 de Mayo de 2015). *Decreto 1072 de 2015*. Obtenido de

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio del Trabajo. (01 de Febrero de 2016). *Decrto 171 de 2016*. Obtenido de

<http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Norma1.jsp?i=64986>

Ministerio del Trabajo. (12 de Enero de 2017). *Decreto 052 de 2017*. Obtenido de

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30030282>

Ministerio del Trabajo. (27 de Marzo de 2017). *Resolución 1111 de 2017*. Obtenido de

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mtra\\_1111\\_2017.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_1111_2017.htm)

MINTRABAJO. (21 de 11 de 2018). *Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y*

*Salud en el Trabajo al Año 2020*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020>

## Anexo A. Clases de Riesgos

<b>CLASE DE RIESGO</b>	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>CARACTERIZACIÓN</b>
<b>I</b>	<b>Mínimo</b>	En esta categoría se ubica la mayor parte de actividades comerciales y financieras, trabajos de oficina, centros educativos y restaurantes.
<b>II</b>	<b>Bajo</b>	Aquí se ubican algunos procesos manufactureros como la fabricación de tapetes, tejidos, confecciones, flores artificiales; almacenes por departamentos y algunas labores agrícolas.
<b>III</b>	<b>Medio</b>	En esta categoría se ubican procesos manufactureros como la fabricación de agujas, colchones, alimentos, automotores y artículos de cuero.
<b>IV</b>	<b>Alto</b>	Aquí se ubican los procesos manufactureros como aceites, cervezas y vidrios; procesos de galvanización y transporte aéreo o terrestre.
<b>V</b>	<b>Máximo</b>	En esta categoría se ubican las areneras, manejo de asbestos, bomberos, manejo de explosivos, <b>construcción</b> , explotación petrolera y minera entre otros.

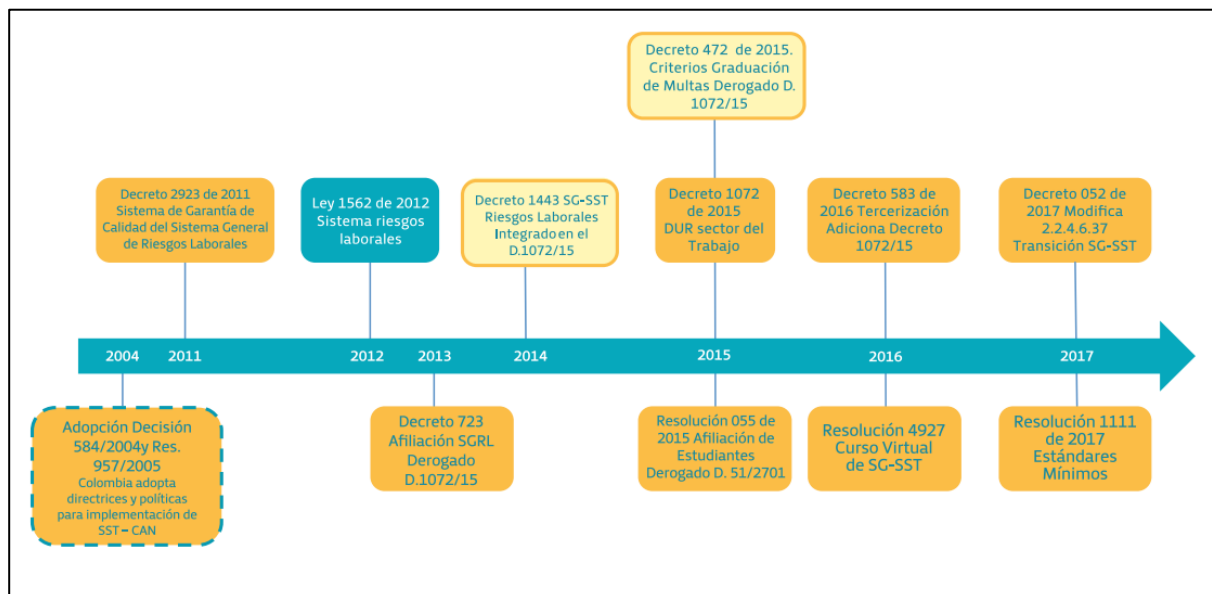
Ilustración A. Tipo de Riesgos (Tomado de (Aroca Márquez, 2017)

## Anexo B. Fases de adecuación y Transición



*Ilustración B. Fases de Adecuación - Resolución 1111 de 2017*

## Anexo C. Marco Legal de estándares mínimos



## **Anexo D. Técnica utilizada para la investigación**

### **Técnica: Entrevista a Profundidad Semiestructurada**

La entrevista a profundidad semiestructurada por su cualidad de privacidad entre el entrevistador y el entrevistado crea un ambiente de confianza para la libre expresión de opiniones con respecto a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, evitando sesgos en la investigación por subordinación laboral entre el equipo de trabajo, a diferencia de otras técnicas de la metodología cualitativa.

La investigación se llevara a cabo con un derrotero que servirá como guía para la entrevista, sin embargo el entrevistador tendrá la libertad de profundizar en aquellos puntos que considere relevantes.

Los participantes de la investigación serán:

**Entrevistador:** Jenny León (Integrante del grupo colaborativo y empleada de la empresa que estamos trabajando)

#### **Entrevistados:**

- ✓ Juan Felipe Sáenz (Socio y Gerente General de G&E)
- ✓ Cecilia Vélez (Socia y Directora de Talento Humano de G&E)
- ✓ Zulma Rodríguez (Asistente de Talento Humano de G&E)

Herramienta: Derrotero

1. ¿Conoce usted el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?
2. ¿Está usted informado sobre el SGSST?
3. ¿Qué importancia tiene el SGSST en su trabajo?



4. ¿Sabe usted cual es el porcentaje de ejecución alcanzado del SGSST?
5. ¿Conoce usted los ítems que no se están llevando a cabo y que no permiten que el SGSST se implemente en un 100%?
6. ¿Por qué cree usted que el SGSST no ha alcanzado un 100% de ejecución?
7. ¿Por qué razón cree usted que el ítem de gestión de peligros y riesgos por medio de la realización de mediciones ambientales, químicas, físicas, y biológicas obtuvo calificación 0?
8. ¿Se realizan mediciones químicas ambientales en las instalaciones de G&E?
9. ¿Cree usted necesario implementar mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas en G&E?
10. ¿En las instalaciones de G&E existe algún riesgo ambiental, químico, físico o biológico para el personal? ¿existe algún estudio que certifique que no es así?
11. ¿Qué recomendaciones haría usted para lograr una calificación mejor en la gestión de peligros y riesgos por medio de la realización de mediciones ambientales, químicas, físicas, y biológicas?
12. ¿Por qué cree usted que el ítem de verificación del SGSST por medio de indicadores, proceso y resultado obtuvo calificación 0?
13. ¿Se lleva a cabo un monitoreo y control basado en indicadores de desempeño?
14. ¿Considera usted importante hacer un control del SGSST con indicadores de desempeño periódicamente?
15. ¿Qué recomendaciones realizaría usted para alcanzar una mejor calificación en la verificación del SGSST por medio de indicadores, proceso y resultado?

16. ¿Por qué cree usted que el ítem de verificación del SGSST por medio de auditoria por lo menos una vez al año obtuvo calificación 0?
17. ¿Se lleva a cabo una auditoria del SGSST por lo menos una vez al año?
18. ¿Considera usted importante hacer una auditoria de la implementación del SGSST por lo menos una vez al año?
19. ¿Qué recomendaciones realizaría usted para alcanzar una mejor calificación en la verificación del SGSST a través de auditorías anuales?
20. Cree usted importante implementar el SGSST al 100%?
21. ¿Qué recomendaciones haría usted para lograr el 100% de la implementación del SGSST?

## Anexo E. Resultado de las entrevistas

### ✓ ENTREVISTA 1: Juan Felipe Sáenz (Socio y Gerente General de G&E)

De la entrevista realizada al señor Juan Felipe Sáenz, se puede deducir que cuenta con el conocimiento básico sobre el Sistema de gestión, sabe de qué se trata y cuál es su funcionalidad dentro del sistema laboral, es de su conocimiento el porcentaje de avance con el que en el momento cuenta la empresa, sin embargo no tiene claridad sobre los puntos específicos en los que de acuerdo con la matriz se obtuvo calificación 0.

Se le dieron a conocer dichos puntos, con el fin de obtener sus apreciaciones respecto a lo enunciado, de lo cual se recibe que no contaba con conocimiento previo sobre dichas falencias, de las cuales tomó nota para resolver lo antes posible.

Sobre los puntos que en este momento obtuvieron calificación 0, a la pregunta *¿Cree usted necesario implementar mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas en G&E?* el señor Sáenz nos respondió que no es una empresa que maneje químicos o fabrique productos con material que pueda llegar a ser nocivo para la salud, sin embargo teniendo en cuenta la naturaleza de los servicios que ofrece G&E y las personas que frecuentan la empresa, considera que puede ser necesario hacerlo y manifestó el interés en realizar dicha actividad para el próximo año.

De acuerdo con el curso de la entrevista fue posible evidenciar aspectos que son tomados con grados de importancia diferente, en este caso el Gerente General está interesado en cumplir con sus metas estratégicas anuales a nivel comercial, razón por la cual los temas que no son comerciales son delegados específicamente a cada director, es decir, que el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo quedó en manos de la directora de Talento Humano.

A pesar de que el documento de Sistema de gestión cuenta con la firma del Gerente General, nos da a entender que confía plenamente en el trabajo realizado por el departamento de talento Humano, sin necesidad de hilar fino en lo relacionado con el documento.

Se extrae que el Gerente General es una persona muy positiva y menciona que dichos puntos que aún están pendientes los resolverá en cuanto le sea posible, tomando nota de ello para pedirle al Departamento de Talento Humano que se ocupe de ello.

Para concluir se puede establecer que el Gerente general tiene conocimiento sobre el sistema, sin embargo no ve la prioridad para su empresa en esta actividad, sino en actividades comerciales que permitan el crecimiento de su empresa y que le representen dinero.

### **Comentarios relevantes**

Durante la entrevista, el entrevistado mandó llamar a la asistente de talento humano para confirmar el porqué de esta falencia, percibiendo un poco el tono de reclamo en sus palabras.

Debido a la naturaleza de la entrevista, el entrevistado recibió llamadas sobre posibles negocios para la empresa, a lo que le prestó mucha atención, se le concedió el tiempo para que tomara su llamada y posteriormente comentó de forma resumida la necesidad de responder dicha llamada.

### **✓ ENTREVISTA 2: Cecilia Vélez (Socia y Directora de Talento Humano de G&E)**

Un día después se realiza entrevista a la señora Cecilia Vélez, quien muy amablemente accedió a tener esta entrevista y/o a conversar sobre el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en G&E.

Nos comentó inicialmente sobre el proceso de transición que ha tenido la empresa con este tema, sobre la matriz de riesgos con la que cuentan y la importancia de contar con este sistema el cual busca proteger a los funcionarios y personas que se encuentren dentro de las instalaciones de G&E.

Entrado en materia con la entrevista, sobre los puntos en los cuales la empresa obtuvo calificación 0, la señora Vélez manifiesta tener conocimiento sobre el porcentaje de avance de su sistema, el cual fue certificado Axa Colpatria (*Ver anexo 4. Certificado Colpatria para G&E*).

A la pregunta relacionada con su conocimiento sobre cada uno de los Ítems en los cuales no cumplió la empresa, nos indicó que tenía claros dos de ellos, que son: Los indicadores de estructura, proceso y resultado y lo relacionado con la auditoría por lo menos una vez al año, a lo cual respondió que se cuenta con indicadores para cada uno de los procesos, sin embargo para medición de la funcionalidad del sistema en general no, y que no los han creado talvez por falta de tiempo o por que se le ha dado prioridad a otros temas para ella más relevantes, haciendo énfasis en que ya cuentan con un porcentaje avanzado.

Respecto a la auditoría que se debe programar una vez al año al SGSST, la cual se debe realizar en conjunto con el Comité paritario y los integrantes del Copasst, confiesa que no se han tomado el tiempo para designar una persona dentro de la misma empresa que haga las veces de auditor del sistema, y el cual no pertenezca al mismo proceso, o de tomar la opción de una auditoría externa, aunque no lo considera necesario.

De acuerdo con el transcurso de la entrevista, en donde se permitieron espacios abiertos, se pudo deducir que el departamento Administrativo, está siendo dirigido igualmente por la

señora Vélez, quien cuenta con bastante carga laboral debido a la contratación permanente de tutores para las diferentes áreas.

#### Comentarios relevantes

La señora Vélez se muestra comprometida con sus labores y deja evidenciar dentro de la charla sus ganas de continuar con el avance del sistema dentro de su proceso, en el momento que tenga un tiempo para ello.

Anota que de todas maneras personalmente considera que se ha realizado una buena labor por parte del departamento y se viene dando cumplimiento a los aspectos y políticas ya implementadas.

#### ✓ **ENTREVISTA 3: Zulma Rodríguez**

Por último tuvimos nuestra entrevista con Zulma Rodríguez (Asistente de Talento Humano de G&E) a quien de acuerdo con las preguntas que íbamos formulando, nos daba información relevante sobre el tema, Zulma tiene muy claro el SGSST, pues manifestó en la entrevista que fue ella quien lo creó, y quien ha estado atenta a las constantes actualizaciones del sistema, es quien ha tenido contacto directamente con la ARL que los asesora, en este caso Axa Colpatria.

Manifiesta que conoce muy bien los puntos en donde el sistema no está completamente implementado, pero a pesar de sus constantes intentos por persuadir a sus jefes en que se interesen por el sistema, sus esfuerzos han sido en vano, confiesa.

La interminable carga laboral no ha permitido que ella continúe con dicha implementación, y la falta de motivación la cual se deja entrever en sus actitudes y formas de expresarse.

Al ser una vocera de los empleados de la empresa dentro de nuestro trabajo de investigación, es posible detectar que existe una falta de motivación entre los empleados, por la falta de incentivos o reconocimientos dentro de la empresa por parte de sus directivos.

Razón por la cual se establece que lo que hace falta para que el SGSST quede al 100% ha estado en lo relacionado con nuestra entrevistada en la falta de interés por su parte y carga laboral.

### **Comentarios relevantes**

La asistente de talento humano dentro de la charla, nos cuenta entre líneas que ella es la única persona que ha estado realmente interesada en la ejecución de este sistema y que la tiene un poco insatisfecha y desmotivada que sus jefes no se han dado cuenta de los esfuerzos que ella ha venido realizando, en el fondo esperando su trabajo sea reconocido, pero no ha sido así.